

CARTA N° 01 -OAS-GCSPE-ESSALUD-2021

Lima,

Señora
NICOLASA ANDREA VALDEZ MAYTA
Calle Francisco de Zela 2065 A - Lince
Presente. -

Asunto : Comunicación de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario

Referencia : Informe de Precalificación N° 624-ST-GCGP-ESSALUD-2020, de fecha 23 de diciembre de 2020

Me dirijo a usted a fin de saludarla cordialmente en atención al documento de la referencia, mediante la cual la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, recomienda la instauración de procedimiento administrativo disciplinario a su persona por la presunta comisión de falta disciplinaria, respecto del faltamiento de palabra ocurrido el día 30 de setiembre de 2019, en contra del señor Miguel Angel Noriega Guevara; por lo que se procede a detallar lo siguiente:

I. **IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR, ASÍ COMO EL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA**

Nombres y apellidos	Cargo que ocupó al momento de los hechos	Régimen laboral	Situación laboral actual
Nicolasa Andrea Valdez Mayta	Profesional	D.L. 728	Inactivo

II. **LA FALTA DISCIPLINARIA QUE SE LE IMPUTA CON PRECISIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA**

2.1 Mediante Carta N° 862-OAS-GCSPE-ESSALUD-2019, de fecha 4 de octubre de 2019, la Oficina de Apoyo y Seguimiento, de la Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas (en adelante OAS), remite a la Sub Gerencia de Gestión de Personal (en adelante SGGP), una impresión del correo electrónico elaborado por el señor Miguel Angel Noriega Guevara, en donde comunica a la jefatura de la OAS el presunto faltamiento de palabra por parte de la señora Nicolasa Andrea Valdez Mayta, argumentando lo siguiente:

"(...)

- El día 30 de setiembre de 2019, aproximadamente a las 9:00 horas, el señor Miguel Angel Noriega Guevara, se encontraba en su módulo ubicado al lado de la Sub Gerencia de Afiliación y Promoción de Seguros, en el segundo piso de la Sede Central del Seguro Social de Salud – EsSalud, cuando se apersona la servidora Nicolasa Andrea Valdez Mayta, en compañía del señor Cesar Alberto Gutiérrez Plasencia y el señor Marlon Víctor Matos Rojas, quienes la ayudaban a trasladar sus equipos (CPU, Teclado, Monitor) y algunos folders, toda vez que fue trasladada de modulo.
- La señora Nicolasa Andrea Valdez Mayta, al llegar al lugar del señor Miguel Angel Noriega Guevara, empezó a faltarle el respeto verbalmente, vociferando a gritos delante de los dos señores que la acompañaban, diciéndole que él estaba posicionado como jefe, a pesar de ser ocioso, vago y soy un sinvergüenza que no trabaja y que se



como jefe, a pesar de ser ocioso, vago y soy un sinvergüenza que no trabaja y que se escapa y le dan el mueble (archivador de madera de 3 pisos que sirve de archivo de oficina); interviniendo el señor Cesar Alberto Gutiérrez Plasencia para que se calmara.

➤ Asimismo señalo que no es la primera vez que le falta el respeto. (...)"

- 2.2 Mediante Carta N° 3734-SGGP-GAP-GCGP-ESSALUD-2019, de fecha 14 de octubre de 2019, la SGGP, traslada a esta Secretaría Técnica la denuncia mencionada en el párrafo precedente, a fin de que en el marco de nuestra competencia se proceda a realizar las acciones y fines que estime pertinentes.
- 2.3 Mediante Carta N° 1251-ST-GCGP-ESSALUD-2019, de fecha 17 de diciembre de 2019, notificado el **18 de diciembre de 2019** a la Gerencia Central de Gestión de las Personas (en adelante GCGP), este Secretaría Técnica le remite la denuncia antes señalada a fin de contabilizar los plazos correctos para la tramitación del deslinde de responsabilidades administrativas que hubiere lugar.
- 2.4 Mediante Carta N° 8267-GCGP-ESSALUD-2019, de fecha 20 de diciembre de 2019, la GCGP, remite la denuncia a esta Secretaría Técnica, a fin que en el marco de nuestras atribuciones y competencias, realicemos las investigaciones preliminares pertinentes.
- 2.5 Mediante Carta N° 48-ST-GCGP-ESSALUD-2020, de fecha 18 de agosto de 2020, notificada el 10 de setiembre de 2020 al señor Cesar Alberto Gutiérrez Plasencia, esta Secretaría Técnica le solicita un Informe detallado de lo acontecido el día 30 de setiembre de 2019, relacionado al faltamiento de palabra por parte de la servidora Nicolasa Andrea Valdez Mayta, en contra del servidor Miguel Angel Noriega Guevara. Siendo que, mediante Nota N° 001-CAGP-OAS-GCSPE-ESSALUD-2020, de fecha 16 de setiembre, notificada a esta Secretaría Técnica el 22 de setiembre de 2020, el señor Cesar Alberto Gutiérrez Plasencia, expone lo siguiente:

"Mi persona y el señor Marlon Matos Rojas, por orden verbal de la Jefa de la Oficina de Apoyo y Seguimiento de la Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas, quien nos pidió que apoyemos a trasladar sus equipos y documentos a la señorita Nicolasa Valdez Mayta, aproximadamente a las 9.00 de la mañana del día 30 de setiembre de 2019, procedimos a trasladar al segundo piso de la sede central, al momento de llegar al modelo de la señora Nicolasa Valdez Mayta, ella empieza a levantar la voz dirigiéndose al señor Miguel Angel Noriega Guevara diciéndole que. "Está posicionado como jefe, a pesar de ser ocioso, vago, sin vergüenza que no trabaja y que se escapa y le dan mueble (un archivador de 3 pisos que sirve de archivo de la oficina donde labora), interviniendo mi persona tratando de calmarla, diciéndole que trate con respeto y en vez de calmarse, también me grito."

- 2.6 Mediante Carta N° 49-ST-GCGP-ESSALUD-2020, fecha 18 de agosto de 2020, y Carta N° 60-ST-GCGP-ESSALUD-2020, de fecha 16 de setiembre de 2020, esta Secretaría Técnica solicitó al señor Marlon Víctor Matos Rojas, un Informe detallado de lo acontecido el día 30 de setiembre de 2019, relacionado al faltamiento de palabra por parte de la servidora Nicolasa Andrea Valdez Mayta, en contra del servidor Miguel Angel Noriega Guevara. Siendo que, mediante Informe N° 01-MVMR-OAS-GCSPE-ESSALUD-2020, de fecha 23 de setiembre, notificada a esta Secretaría Técnica el 23 de setiembre de 2020, el señor Marlon Víctor Matos Rojas, expone lo siguiente:

"(...) El día 30 de setiembre del año 2019, por indicaciones de la jefa de la Oficina de Apoyo y Seguimiento de esta Gerencia Central, apoyo en la mudanza de los bienes patrimoniales a ambas personas toda vez que se cambiarían del lugar de trabajo del primer al segundo piso de la Sede Central, sin embargo, en ese ínterin se denotaba cierto malestar por parte de la servidora Nicolasa Valdez, lo cual se podía evidenciar con



calificativos hacia el señor Miguel Noriega por supuestamente tener preferencia por el lugar y las cosas que este posee."

- 2.7 Mediante Carta N° 59-ST-GCGP-ESSALUD-2020, de fecha 16 de setiembre de 2020, notificada a la señora Nicolasa Andrea Valdez Mayta el día 18 de setiembre de 2020, esta Secretaría Técnica le solicitó un Informe detallado de lo acontecido el día 30 de setiembre de 2019, relacionado al presunto faltamiento de palabra por parte de su persona, en contra del servidor Miguel Angel Noriega Guevara. Siendo que, mediante Carta N° 01-NAVM-2020, de fecha 18 de setiembre de 2020, la señora Nicolasa Andrea Valdez Mayta, solicitó extensión de plazo de cinco días hábiles a fin de poder dar respuesta a lo solicitado.
- 2.8 Mediante Carta N° 71-ST-GCGP-ESSALUD-2020, de fecha 29 de octubre de 2020, esta Secretaría Técnica, reiteró lo solicitado en el párrafo anterior; siendo que, mediante Informe Administrativo S/N, de fecha 6 de noviembre de 2020, la señora Nicolasa Andrea Valdez Mayta, expuso entre otro lo siguiente:

"(...) que esos supuestos dichos, son un asombro y una sorpresa para la suscrita, ya que ha transcurrido aproximadamente UN AÑO en que recién me entero (18/09/2020, 14:08 hrs) que existía una acusación en mi contra por afirmaciones y hechos que desconozco. Cabe indicar que durante mi trayectoria de servicio en vuestra institución desde que era IPSS, solo he recibido Cartas de agradecimiento y reconocimiento a la labor encomendada.

(...)

Que es falso que la suscrita haya hecho las afirmaciones que describe el servidor acusador Miguel Angel Noriega Guevara, en su correo electrónico, esas expresiones no son parte de mi vocabulario, más aun habiendo tenido una formación espiritual y moral muy sólida en mi hogar".

III. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

3.1. Del plazo de prescripción de la potestad sancionadora disciplinaria

- 3.1.1 Mediante el artículo 28° del Decreto de Urgencia N° 029-2020, publicado en el diario oficial El Peruano el día 20 de marzo de 2020, se estableció como medida extraordinaria ante la propagación del Coronavirus COVID-19, la suspensión por treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de publicado el citado Decreto, del cómputo de los plazos de inicio y de tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos de cualquier índole, incluso los regulados por leyes y disposiciones especiales, que se encuentren sujetos a plazo, que se tramiten en entidades del Sector Público y que no estén comprendidos en los alcances de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020; incluyendo los que se encuentran en trámite a la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia.
- 3.1.2 Asimismo, el artículo 12° del Decreto de Urgencia N° 053-2020 dispone que se prorrogue por el término de quince (15) días hábiles, la suspensión del cómputo de plazos de inicio y tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos de cualquier índole, incluso los regulados por leyes especiales, que se encuentran previstos en el artículo 28° del Decreto de Urgencia N° 029-2020, contado a partir del 7 de mayo de 2020.
- 3.1.3 En esa línea, mediante Decreto Supremo N° 087-2020-PCM, se decretó prorrogar hasta el 10 de junio de 2020, la suspensión del cómputo de plazos de inicio y tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos



de cualquier índole, incluso los regulados por leyes y disposiciones especiales previstos en el artículo 28° del Decreto de Urgencia N° 029-2020, ampliado por Decreto de Urgencia N° 053-2020.

- 3.1.4 Mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC de fecha de publicación en el diario oficial El Peruano el 30 de marzo de 2020, el cual resuelve suspender el cómputo de plazo de inicio y tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios desde el 16 de marzo de 2020 al 30 de junio de 2020.
- 3.1.5 En mérito a ello, es pertinente precisar que el cómputo de los plazos administrativos se reinicia el día 1 de julio de 2020, fecha desde la que recién se podrá reiniciar el cómputo de los plazos en los procedimientos administrativos en trámite, entre ellos, los procedimientos administrativos disciplinarios.
- 3.1.6 En esa línea, teniendo en cuenta que de conformidad al artículo 94¹ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 97° de su reglamento general, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el plazo para que opere la prescripción de la potestad sancionadora de la entidad en la presente causa, que en un primer momento vencía el 18 de diciembre de 2020, ahora tiene como nueva fecha el día **05 de abril de 2021**.

3.2. Cuestión previa 1: De la aplicación de los principios de causalidad y verdad material en los procedimientos administrativos

- 3.2.1 El numeral 247.2 del artículo 247° del TUO Ley N° 27444² prescribe que las disposiciones del capítulo correspondiente al procedimiento sancionador se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, precisando, que estos últimos deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 246°, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.
- 3.2.2 Por su parte, el numeral 247.3° del TUO Ley N° 27444, precisa que: "La potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia".



¹ Artículo 94. Prescripción

"La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. (...)".

² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

"Artículo 247. Ámbito de aplicación de este capítulo.

247.1 Las disposiciones del presente Capítulo disciplinan la facultad que se atribuye a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados.

247.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 246, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.

Los procedimientos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo.

247.3 La potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia."

- 3.2.3 Teniendo en consideración las dos disposiciones citadas (numerales 247.2 y 247.3 del artículo 247°), y haciendo una interpretación conjunta, se desprende que, en un procedimiento disciplinario seguido a los administrados, no se les puede imponer condiciones menos favorables que aquellas previstas en el capítulo correspondiente al procedimiento sancionador del TUO Ley N° 27444.
- 3.2.4 Ahora bien, respecto de los principios que rigen la potestad sancionadora o disciplinaria de la entidad, el numeral 8 del artículo 248° del TUO Ley N° 27444³, desarrolla el principio de causalidad, el cual establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. En este sentido el empleador estatal no puede responsabilizar a una persona por un hecho ajeno, sino únicamente por los propios.
- 3.2.5 Al comentar este principio, el autor MORON URBINA, menciona que es una condición indispensable para la aplicación de la sanción a un administrado que su conducta satisfaga una relación de causa adecuada al efecto (falta disciplinaria), siendo además necesario que la conducta humana sea idónea y tenga aptitud suficiente para producir la lesión y no tratarse simplemente de un caso de fuerza mayor, hecho de tercero o la propia conducta del perjudicado⁴.
- 3.2.6 Asimismo, el autor MARTIN TIRADO, al comentar este principio menciona que lo que se busca con el mismo es que la sanción recaiga sobre quien haya vulnerado efectivamente el ordenamiento jurídico (activa u omisivamente) para lo cual es necesario servirse de un nexo de causalidad entre el sujeto infractor y la conducta infractora⁵.
- 3.2.7 Por otro lado, adicionalmente a los principios establecidos en el numeral 248°, los cuales rigen la potestad sancionadora o disciplinaria de la Administración, en el artículo IV del Título Preliminar del TUO Ley N° 27444 se establecen principios que deben respetarse como parte del procedimiento administrativo que debe seguir la Administración Pública como paso previo para la emisión de cualquier acto administrativo, sancionándose con nulidad si se contravienen los mismos.
- 3.2.8 Uno de los principios que rige el procedimiento administrativo es el principio de verdad material, el cual es desarrollado en el numeral 1.11 del artículo IV del TUO Ley N° 27444 y establece que en el procedimiento administrativo, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por ley, debiendo estas actuaciones probatorias estar dirigidas a la identificación y comprobación de



³ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

"Artículo 248°- Principios de la potestad sancionadora.

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:
(...)

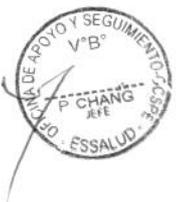
8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable."

⁴ MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima, Gaceta Jurídica (2011), p. 724.

⁵ MARTIN TIRADO, Richard. Nuevos Rumbos del procedimiento administrativo sancionador: la reforma del procedimiento del OEFA a la luz de la Ley N° 30011. En: Revista de Derecho Administrativo N° 14 - Derecho Administrativo y Propiedad. Lima. Círculo de Derecho Administrativo (2014), p. 509.

los hechos reales producidos y a constatar la realidad, independientemente de cómo hayan sido alegadas y en su caso probadas por los administrados⁶.

- 3.2.9 Respecto de este principio, reiterados pronunciamientos del Tribunal del Servicio Civil⁷, han recogido lo desarrollado por el autor MARTIN TIRADO y han considerado pertinente referir que en el desarrollo del procedimiento administrativo general en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración, dado su rol decisorio de los casos sin enervar la aplicación del principio general de la carga de la prueba en materia procesal, mediante el cual se indica que quien afirme un hecho debe probarlo.
- 3.2.10 Sin embargo, la aplicación de los principios de verdad material, y de impulso de oficio en el procedimiento administrativo, hacen que sobre la Administración también recaiga un deber específico de realizar las actuaciones necesarias para obtener la convicción suficiente que le permite emitir un pronunciamiento. En tal virtud, en los procedimientos administrativos lineales, la autoridad administrativa no solo debe ajustarse a las pruebas ofrecidas y actuadas por las partes, esto es, al principio de la carga de la prueba en sede procesal civil donde el Juez debe necesariamente constreñirse a juzgar según las pruebas aportadas por las partes (verdad formal), sino que debe también atender a los principios de impulso de oficio, y de búsqueda de la verdad material. Es así, que la doctrina entiende que corresponde a los órganos que intervienen en el procedimiento administrativo, realizar las diligencias tendientes a la averiguación de los hechos que fundamentan la decisión⁸.



En este sentido, el presente caso corresponde que, en estricto cumplimiento de los principios de causalidad y de verdad material, en la evaluación de los documentos detallados en el punto II de la presente carta, mediante los cuales dan detalle del faltamiento de palabra; por lo que se ha determinado que la servidora **Nicolasa Andrea Valdez Mayta** ha incumplido el inciso f) del artículo 20° del Reglamento Interno de Trabajo para los Trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada del Seguro Social de Salud, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139 -PE-ESSALUD-99, y modificatorias.

3.3. Cuestión previa 2: Del deber de diligencia inherente a los servidores civiles

- 3.3.1 En el presente caso, de la revisión y evaluación de los antecedentes que constan en los actuados administrativos, se advierte que el servidor habría faltado al deber de diligencia debida al no realizar sus funciones de forma idónea. Al respecto, corresponde señalar que, en relación a la diligencia en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, el Tribunal Constitucional ha manifestado que "(...) *la existencia de una relación laboral genera un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, y en lo que se refiere al trabajador, impone que se cumplan conforme al principio de buena fe laboral*"⁹.

⁶ MORON URBINA, Juan Carlos. Op. Cit. p. 84.

⁷ Ver la Resolución N° 44-2014-SERVIR/TSC-Primera Sala del 7 de enero de 2014, la Resolución N° 193-2014-SERVIR/TSC-Primera Sala del 18 de febrero de 2014 y Resolución N° 752-2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 17 de julio de 2013.

⁸ MARTIN TIRADO, Richard. "El Procedimiento Administrativo Trilateral y su Aplicación en la Ley del Procedimiento Administrativo General". En: *Derecho & Sociedad*, N° 17. Tomado de: <http://blog.pucp.edu.pe/item/24026/el-procedimiento-administrativo-trilateral-y-su-aplicacion-en-la-ley-del-procedimiento-administrativo-general>

⁹ Sentencia emitida en el Expediente N° 2275-2004-AA/TC. Fundamento cuarto.

3.3.2 Según Emilio Morgado Valenzuela el deber de diligencia:

"(...)

Comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)". Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en "(...) el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas (...)"¹⁰.

3.3.3 En consecuencia, si bien el término diligencia es un concepto indeterminado, para los efectos del presente caso, se puede concebir el mismo como la forma en que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual constituye un deber, que lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación para colaborar con el logro de los objetivos de su empleador.

3.3.4 En contraposición a ello, el Diccionario de la Real Academia Española define al vocablo *negligencia* como *descuido* o *falta de cuidado*¹¹. Con lo cual, se concluye que un funcionario será negligente cuando comete descuido o no cumple sus funciones a cabalidad.

3.3.5 En ese orden de ideas, cabe indicar que el magistrado César Landa Arroyo, en su voto singular en la resolución recaído en el Expediente N° 5185-2009-PA/TC, ha indicado lo siguiente respecto a la Buena Fe Laboral¹²:

"Los alcances de la buena fe pueden ser identificados de acuerdo a los hechos ocurridos. Si se considera que ella se exige en las relaciones que entablan las personas para un desenvolvimiento óptimo de sus vinculaciones jurídicas, las relaciones laborales implican más aún un actuar que no vulnere ni los derechos del trabajador ni los del empleador. Por lo que ambas partes quedan obligadas a comportarse de conformidad no solamente con lo expresamente señalado en el contrato de trabajo, sino también con las actividades conexas que posibilitan o derivan de la obligación principal." (Subrayado agregado).

3.3.6 En consecuencia, se concluye que todo servidor civil debe actuar en el ejercicio de sus funciones con la diligencia debida procurando que sus actividades o labores asignadas se realicen con el interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación necesarios a fin de colaborar con el logro de los objetivos de su empleador.

IV NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De la revisión, análisis y evaluación efectuada a los documentos obrantes en el presente expediente, este despacho, considera que la servidora **Nicolasa Andrea Valdez Mayta**, habría vulnerado lo estipulado en el inciso d) del artículo 19° y en el inciso f) del artículo 20° del Reglamento Interno de Trabajo para los Trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada del Seguro Social de Salud, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139 -PE-ESSALUD-99, y modificatorias:

¹⁰MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario, en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

¹¹Fuente: <http://dle.rae.es/>. Consulta: 09/02/2016

¹²Voto singular del magistrado César Landa Arroyo en la resolución recaída en el expediente N° 5185-2009-PA/TC. Fundamento N° 16.



"Artículo 19°.- Son obligaciones de los trabajadores del ESSALUD las siguientes:

(...)

d) Guardar el debido respeto, lealtad y consideración a sus jefes y compañeros de trabajo, debiendo mantener con ellos completa armonía.

(...)

Artículo 20°.- Queda expresamente prohibido a los trabajadores

(...)

f) Amenazas o agredir en cualquier forma a sus jefes o compañeros de trabajo"

V POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA

El artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 102° de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

"Artículo 88.- sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

a) Amonestación verbal o escrita."

VI PLAZO PARA PRESENTAR LOS DESCARGOS

6.1 Se le otorga a usted el plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente carta para que presente su descargo con los fundamentos de hecho y de derecho que considere pertinentes, dirigido a la Gerencia Central de Gestión de las Personas, conforme a lo dispuesto en el artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

6.2 Usted tiene derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación, y los otros derechos precisados en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

VII AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA

7.1 De acuerdo a lo dispuesto en el literal a) del artículo 93.1 del Reglamento General de la Ley del Servicio civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM: "En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.". Es pertinente informarle que la fase instructiva se encuentra a cargo de este despacho, la misma que actuara como órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria.

7.2 Cabe agregar que el plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, puede ser prorrogable. Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, de la Ley del Servicio Civil.¹³

¹³ Reglamento General de la Ley N° 30057 de la Ley del Servicio Civil



VIII DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR CIVIL DURANTE EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, CONFORME SE DETALLA EN EL ARTÍCULO 96° DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Que, respecto a sus derechos e impedimentos en el procedimiento administrativo disciplinario, cabe indicar que estos se encuentran establecidos en el numeral N° 93.4 del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 96° del Reglamento de la citada Ley.¹⁴

IX DECISIÓN DE INICIO DE PAD

Que, estando a lo expuesto precedentemente por este Despacho, mediante la presente comunicación el despacho a mi cargo, le instaura procedimiento administrativo disciplinario.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente,



Abog. ÉLIKA PATRICIA CHANG ROMERO
JEFE
OFICINA DE APOYO Y SEGUIMIENTO
CENTRAL DE SEGUROS Y PRESTACIONES ECONÓMICAS
EsSalud



Artículo 106.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

¹⁴ Numeral N° 93.4 del artículo 93 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 96 del Reglamento de la citada Ley

Artículo 93.- El procedimiento Administrativo Disciplinario

93.4. Durante el tiempo que dure el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

Artículo 96.- Derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario

96.1. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.

El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

96.2. Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.

96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in idem".